



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENGOLAHAN
PT SARI BUAH SAWIT PASAMAN BARAT**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH :

DEDI ISWANDI SAPUTRA
11571103204



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU
SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2021**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI
PENGOLAHAN PT SARI BUAH SAWIT PASAMAN BARAT**

SKRIPSI

OLEH :

DEDI ISWANDI SAPUTRA
11571103204



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN
ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2021



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DEDI ISWANDI SAPUTRA
 NIM : 11571103204
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XIII (TIGA BELAS)
 JUDUL : PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENGOLAHAN PT SARI BUAH SAWIT PASAMAN BARAT

DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING

ULFIAH NOVITA, SE., M. Si.
NIK. 130717061

MENGETAHUI

DEKAN

DR. HJ. MAHYARNI, SE., MM.
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI MANAJEMEN

ASTUTI MEVLINDA, SE., MM.
NIP. 19720513 200701 2 018



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DEDI ISWANDI SAPUTRA
 NIM : 11571103204
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XIII(TIGA BELAS)
 JUDUL : PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI
 PENGOLAHAN PT SARI BUAH SAWIT PASAMAN BARAT
 TANGGAL UJIAN : RABU, 13 OKTOBER 2021

DISETUJUI OLEH:

KETUA PENGUJI


Dr. Mahendra Romus, SP, M, Ec
 NIP. 19711119 200501 1 004

MENGETAHUI

PENGUJI I


Ainun Mardiah, SE, MM
 NIP. 19781203 200604 2 001

PENGUJI II


Muklis, SE, MM
 NIP. 19861126 201503 1 004



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : DEDI ISWANDI SAPUTRA
 NIM : 11571103204
 Tempat/Tgl. Lahir : RANTING BAMBAN / 02 AGUSTUS 1995
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI dan ILMU SOSIAL
 Prodi : MANAJEMEN

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENGOLAHAN PT SARI
BUAH SAWIT PASAMAN BARAT

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 08 NOVEMBER 2021
 Yang membuat pernyataan



NIM : 11571103204

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENGOLAHAN PT SARI BUAH SAWIT PASAMAN BARAT

Oleh:

Dedi Iswandi Saputra

11571103204

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
Pekanbaru, Riau

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi akan menjadi pusat keunggulan perusahaan dan sebagai pendukung daya saing perusahaan. Pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat peran sumber daya manusia yang sangat besar dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pengolahan PT Sari Buah Sawit Pasaman Barat. Jumlah Sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 90 karyawan, dengan metode sampel jenuh dimana semua jumlah populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi bahwa Secara simultan variabel independen (pengalaman kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Kata Kunci : *Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah Rabbil'alam, tiada kata yang paling indah selain puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beserta salam tidak lupa pula penulis limpahkan kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW, dengan mengucapkan *Allahumma Shalli'ala Muhammad Wa'alaalihi Syaidina Muhammad*, yang telah berjuang membawa umat manusia keluar dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang pada saat ini, yakni agama Islam. Semoga kita mendapatkan syafa'atnya pada *yaumul akhir* kelak, Aamiin.

Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Pengolahan PT Sari Buah Sawit Pasaman Barat”**, Merupakan hasil karya ilmiah yang ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapat gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepad

1. Kepada kedua orang tua, ayahanda Muhammad Nasir dan ibunda Kasmawati yang telah membimbing, membesarkan dengan penuh pengorbanan, setiap tetesan keringat yang mengalir dan air mata yang jatuh bangun demi melihat kesuksesan anandanya. Sungguh mulia pengerbonanmu, dengan kesabaran, ketahanan, kasih sayang yang sangat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

besar, do"aa serta dukungan untuk keberhasilan ananda saat ini. Serta kepada adik Dia Rahmayanti dan Desma Leni yang telah membantu saya dalam mengerjakan skripsi ini

2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Drs .Dr. Hj. Mahyarni SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.
5. Bapak Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Fakhrur Rozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru
6. Bapak Yusrialis SE, M. SI selaku Pembimbing Akademik (PA) dan Pembimbing Proposal yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan saran, nasehat dan motivasi, serta membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tugas akhir
7. Ibuk Ulfiah Novita SE, M.SI selaku Pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan saran, nasehat, motivasi, serta membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tugas akhir



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Pimpinan serta seluruh karyawan divisi pengolahan PT Sari Buah Sawit Pasaman Barat, yang telah banyak membantu, membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Terimakasih teman-teman Manajemen B angkatan 2015, Manajemen SDM B dan teman-teman seperjuangan yang lain, yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini dan selalu memberikan semangat kepada penulis.

Akhir kata kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, Aamiin Yaa Rabbal Aalamin.

Pekanbaru, 08 Oktober 2020
Penulis,

DEDIISWANDI SAPUTRA
NIM. 11571103204



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang	7
1.2.Rumusan Masalah	8
1.3.Tujuan Penelitian	8
1.4.Manfaat Penelitian.....	8
1.5.Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen	11
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	11
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Kinerja	16
2.2.1 Pengertian Kinerja	16
2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi	17
2.2.3 Indikator Kinerja	18
2.2.4 Tujuan Kinerja	20
2.3 Pengalaman Kerja	21
2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja	21
2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja ..	22
2.3.3 Indikator Pengalaman Kerja	23
2.4 Lingkungan Kerja	23
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	23
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	25

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja	29
2.4.4 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	30
2.5 Keterkaitan AntarVariabel	32
2.5.1 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja	32
2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	33
2.6 Pandangan Islam tentang Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja	33
2.6.1 Pengalaman Kerja	33
2.6.2 Lingkungan Kerja	34
2.6.3 Kinerja Karyawan	36
2.7 Tinjauan Penelitian Terdahulu	36
2.8 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian	39
2.9 Variabel Penelitian	40
2.10 Kerangka Pemikiran	40
2.11 Hipotesis Penelitian	40
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	42
3.2 Jenis dan Sumber Data	42
3.2.1 Data Primer	42
3.2.2 Data Sekunder	42
3.3 Teknik Pengumpulan Data	43
3.3.1 Kuisioner	43
3.4 Populasi dan Sampel	43
3.4.1 Populasi	43
3.4.2 Sampel	43
3.5 Analisis Data	44
3.6 Uji Kualitas Data	44
3.6.1 Uji Validitas	44
3.6.2 Uji Reabilitas	45
3.7 Uji Asumsi Klasik	46

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.1 Uji Normalitas	46
3.7.2 Uji Multikolinieritas	46
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	47
3.7.4 Uji Autokorelasi	48
3.8 Uji Hipotesis	48
3.8.1 Uji Regresi Linier Berganda	49
3.8.2 Uji t (Uji Parsial)	49
3.8.3 Uji F (Uji Simultan)	50
3.8.4 Koefisien Determinasi	51

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah berdirinya Perusahaan	52
4.2 Visi dan Misi	53
4.2.1 Visi	53
4.2.2 Misi	53
4.3 Etos Kerja	53
4.4 Struktur organisasi	53
4.5 Aktivitas-aktivitas Perusahaan	56

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

5.1 Hasil Penelitian	60
5.2 Karakteristik Responden	60
5.2.1 Responden Berdasarkan Usia	60
5.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
5.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	62
5.2.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
5.3 Analisis Deskripsi Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pengolahan PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat	63
5.3.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Pengalaman Kerja (X ₁)	63

5.3.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X ₂)	64
5.3.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja(Y)	66
5.4 Uji Kualitas Data.....	67
5.4.1 Uji Validitas	67
5.4.2 Uji Reabilitas	68
5.5 Uji Asumsi Klasik	69
5.5.1 Uji Normalitas	69
5.5.2 Uji Multikolenieritas	70
5.5.3 Uji Heteroskedastisitas	71
5.5.4 Uji Autokorelasi	72
5.6 Uji Hipotesis.....	73
5.6.1 Regresi Linier Berganda	73
5.6.2 Uji Koefisien Determinasi.....	74
5.6.3 Uji t (Uji Parsial)	75
5.6.4 Uji F (Uji Simultan)	76
5.7 Pembahasa	
5.7.1 Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kinerja Karyawan Divisi Pengolahan PT. Sari Buah.....	77
5.7.2 Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pengolahan PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat Sawit Pasaman Barat	78
5.7.3 Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pengolahan PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat	80

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	81
6.2 Saran	82

Daftar Pustaka

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Pada PT Sari Buah Sawit	
Pasaman Barat	4
Tabel 1.2 Rata-rata Tingkat Kinerja Karyawan PT Sari Buah Sawit	
Pasaman Barat	4
Tabel 1.3 Target dan Realisasi Produksi CPO (<i>Crude Palm Oil</i>)	
PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat	5
Tabel 1.4 Masa Kerja Karyawan Pada PT. Sari Buah Sawit	
Pasaman Barat	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 2.2 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian	39
Tabel 5.1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 5.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 5.3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan	62
Tabel 5.4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel	
Pengalaman Kerja (X ₁)	64
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel	
Lingkungan Kerja (X ₂)	65
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)	66
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas	67
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 5.10 Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 5.11 Hasil Uji Autokorelasi	72
Tabel 5.12 Nilai Koefisien Regresi	73
Tabel 5.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	74
Tabel 5.14 Hasil Uji t Secara Parsial	75
Tabel 5.15 Hasil Uji Regresi Secara Simultan	76

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	54
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas	70
Gambar 5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen merupakan suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu juga dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia. Selain itu manajemen juga dapat diartikan sebagai kemampuan dalam mengatur sesuatu agar tujuan yang ingin dicapai dapat terpenuhi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan manajemen sangat diperlukan untuk menjalankan segala proses aktivitas organisasi atau perusahaan tersebut agar dapat berjalan dengan lancar serta mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut. Salah satu yang paling penting ialah manajemen sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena pada dasarnya manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan sumber daya yang memiliki potensi dan kompeten akan dapat memberikan kemudahan didalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan didalam mencapai tujuan sebuah perusahaan yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah tingkat pencapaian didalam melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab didalam mencapai tujuan perusahaan dengan mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan. Kinerja dapat diukur dengan melihat hasil kerja sesuai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan didalam melaksanakan atau menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Menurut **Mangkunegara (2013:67)** Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, ketangguhan dan waktu. Maka dari itu pengalaman kerja seseorang karyawan sangatlah dibutuhkan untuk mencapai tingkat kinerja suatu perusahaan selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya (**Marwansyah, 2014:135**). Seorang karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut (Ardana, 2012:208) Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap kinerja dan kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja dan fasilitas-fasilitas lainnya dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. PT. Sari Buah Sawit Kabupaten Pasaman Barat ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perindustrian dan perkebunan kelapa sawit dimana perusahaan tersebut mengelola kelapa sawit yang menghasilkan minyak sawit mentah yaitu Crude Plam Oil (CPO) dan inti sawit yaitu Palm Karna (PK) yang berlokasi di Uba, Jorong Langgam, Nagari Kinali, Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat, perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 90 orang pada divisi pengolahan dengan klasifikasi sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Pada PT Sari Buah Sawit Pasaman Barat

No	Tahun	Karyawan tetap
		Divisi pengolahan
1.	2016	105 orang
2.	2017	97 orang
3.	2018	90 orang

Sumber : PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat 2018

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun berdasarkan tabel 1 jumlah karyawan pada PT. Sari Buah Sawit mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir. Berikut adalah tabel rata-rata tingkat kinerja karyawan PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat 2018.

Tabel 1.2 Rata-rata Tingkat Kinerja Karyawan PT Sari Buah Sawit Pasaman Barat.

No	Divisi pengolahan	Jumlah karyawan	Tingkat kinerja		
			2016	2017	2018
1.	Penerimaan	8 orang	70%	60%	80%
2.	Penampungan	8 orang	70%	65%	80%
3.	Perebusan	22 orang	65%	70%	60%
4.	Pengadukan	17 orang	75%	70%	60%
5.	pengempasan	10 orang	80%	70%	65%
6.	Pemurnian	10 orang	60%	65%	60%
7.	Pabrik biji	15 orang	80%	80%	70%
Jumlah/rata rata		90 orang	71%	69%	68%

Sumber : PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat 2018

Berdasarkan tabel 1.2 rata rata tingkat kinerja karyawan PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat, dilihat pada tahun 2018 penurunan terjadi secara signifikan sebesar 68 % hal ini disebabkan oleh beberapa masalah seperti pengalaman kerja karyawan yang masih rendah sehingga berdampak pada proses pengolahan buah sawit yang tidak mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Berikut ini data tentang target produksi dan realisasi produksi PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.3 Target dan Realisasi Produksi CPO (*Crude Palm Oil*) PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat

No	Tahun	Target Produksi(Ton)	Realisasi(Ton)	Persentase
1	2016	500.000	355.000	71 %
2	2017	500.000	345.000	69%
3	2018	500.000	340.000	68%

Sumber : PT Sari Buah Sawit Pasaman Barat 2018

Dari tabel 1.3, dapat diketahui bahwa realisasi produksi selama kurun waktu tiga tahun terakhir terus mengalami penurunan. Pada tahun 2016 persentase produksinya sebesar 71 % yaitu target produksinya 500.000 ton namun realisasinya hanya sebesar 355.000 ton. Pada tahun 2017 juga menunjukkan angka penurunan sebesar 69% dengan target yang sama yaitu 500.000 ton namun realisasinya hanya sebesar 345.000 ton. Pada tahun 2018 juga terus mengalami penurunan yakni sebesar 1 % menjadi 68% dengan target produksi yang sama yaitu 500.000 ton namun realisasinya hanya sebesar 340.000 ton saja pada tahun itu. Dilihat dari target produksi dan realisasinya yang terus mengalami penurunan.

Pengalaman kerja karyawan sangat perlu dalam melaksanakan pekerjaan guna meningkat kinerja karyawan tersebut dalam bekerja sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan target yang ditentukan. Pengalaman kerja dilihat dari masa kerja yang pernah dilewati oleh karyawan karyawan tersebut. Berikut adalah rekapan masa kerja karyawan di PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat 2018.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.4 Masa Kerja Karyawan Pada PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	<1 Tahun	37	41.1
2	2 – 3 Tahun	20	22.2
3	4 – 5 Tahun	18	20
4	>5 Tahun	15	16.7
Total		90	100

Sumber : PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat 2018

Berdasarkan tabel 1.4 dimana mayoritas karyawan pada PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat didominasi dengan karyawan dengan masa kerja < 1 tahun dengan persentase 41.1% Sementara karyawan yang bekerja selama > 5 tahun sebesar 16.7% . Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian pengolahan pada PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat belum cukup memiliki pengalaman kerja yang bagus, atau masih minimnya pengalaman kerja yang di dapatkan karyawan serta tidak ada nya pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang baru memulai pekerjaan ditambah dengan kurangnya pengetahuan karyawan terhadap mesin-mesin yang akan mereka jalankan sehingga berdampak pada kualitas kinerja karyawan.

Selain masalah pengalaman kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan pada staff divisi pengolahan PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat, dan beberapa masalah lingkungan yang terjadi pada bagian divisi pengolahan yaitu:

1. Tidak adanya keterbukaan karyawan terhadap pimpinan.
2. Kurangnya interaksi pimpinan terhadap karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© hak cipta milik UIN Suska Riau

3. Mesin yang digunakan adalah mesin-mesin lama yang hampir habis masa pakainya sehingga memperlambat kinerja dari karyawan dalam pengolahan buah sawit.

Sumber : wawancara staf divisi pengolahan PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat 2019

Melihat gambaran lingkungan kerja yang telah dipaparkan, menjelaskan bahwa pada divisi pengolahan PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat belum secara maksimal memberikan perhatian kepada karyawannya, terutama pada permasalahan lingkungan kerja. Dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman, hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan. Untuk itu, sebaiknya divisi pengolahan PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat lebih memperhatikan kembali penyediaan lingkungan kerja bagi karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya untuk meningkatkannya, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan dengan judul : ***“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pengolahan PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat perumusan masalah yang diambil, yaitu :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan pada PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan pada PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat ?
3. Apakah pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan pada PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan pada PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan pada PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan pada PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada divisi pengolahan PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran khususnya untuk bagian sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang dapat berguna bagi kemajuan organisasi.

2. Bagi Penulis

Memberi kesempatan kepada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pihak Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan Penelitian

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam 5 bab yang terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Memaparkan dan menjelaskan tentang teori- teori dasar yang berkaitan dengan permasalahan manajemen sumber daya manusia,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja karyawan, keterkaitan antara variabel, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis serta uraian teoritis lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan mengenai populasi dan sampel, variable yang digunakan, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Menguraikan tentang gambaran umum perusahaan serta pengaruh pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang penyajian data berupa hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pengolahan PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat.

BAB VI : PENUTUP

Merupakan uraian tentang kesimpulan dan saran yang merupakan pernyataan singkat yang di ambil dari analisis pembahasan penelitian dan mencoba memberikan saran yang mungkin bermanfaat bagi karyawan PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Prancis ‘menegement’ yang berarti seni untuk mengatur atau mengelola sesuatu. Dalam bahasa Inggris, kata ‘manage’ berarti mengendalikan atau mengelola. Secara umum, manajemen dikenal sebagai sebuah proses yang mengatur kegiatan atau perilaku sehingga menimbulkan efek yang baik. Secara etimologi, definisi manajemen adalah sebuah seni mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan utama sebuah organisasi atau bisnis melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pengawasan sumber daya dengan cara yang efektif dan efisien.

Pengertian manajemen menurut para ahli Menurut George R. Terry, 1997 dalam bukunya *Principle o Management* menyebutkan bahwa manajemen adalah sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material dan non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:11). Manajemen sebagai ilmu dan senu untuk mencapai untuk mencapai suatu tujuan

melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Cherrington (1995:11) yaitu :

A. Staffing/Employment

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini. Meskipun penarikan tenaga kerja dilakukan sepenuhnya oleh departemen sumber daya manusia, departemen lain tetap terlibat dengan menyediakan deskripsi dari spesifikasi pekerjaan untuk membantu proses penarikan. Dalam proses seleksi, departemen sumber daya manusia melakukan penyaringan melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia untuk pengadaan tenaga kerja ini semakin meningkat dengan adanya hukum tentang kesempatan kerja yang sama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Performance Evaluation

Departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan. Departemen sumber daya manusia juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang baik dan membuat penilaian kinerja yang akurat.

C. Compensation

Dalam hal kompensasi atau reward dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik. Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan.

Manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan sebagainya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan bersifat kompetitif diantara perusahaan yang sejenis, adil, sesuai, dengan hukum yang berlaku (misalnya : UMR), dan memberikan motivasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

D. Training and Development

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasihat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam hal ini juga menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja, tanggung jawab ini membantu restrukturisasi perusahaan dan memberikan solusi terhadap konflik yang terjadi dalam perusahaan.

E. Employee Relations

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Setelah persetujuan disepakati, departemen sumber daya manusia membantu para manajer tentang bagaimana mengurus persetujuan tersebut dan menghindari keluhan yang lebih banyak.

Tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia adalah untuk menghindari praktek-praktek yang tidak sehat (misalnya: mogok kerja, demonstrasi). Dalam perusahaan yang tidak memiliki serikat kerja,

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

departemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk terlibat dalam hubungan karyawan. Secara umum, para karyawan tidak bergabung dengan serikat kerja jika gaji mereka cukup memadai dan mereka percaya bahwa pihak perusahaan bertanggung jawab terhadap kebutuhan mereka.

Departemen sumber daya manusia dalam hal ini perlu memastikan apakah para karyawan diperlakukan secara baik dan apakah ada cara yang baik dan jelas untuk mengatasi keluhan. Setiap perusahaan, baik yang memiliki serikat pekerja atau tidak, memerlukan suatu cara yang tegas untuk meningkatkan kedisiplinan serta mengatasi keluhan dalam upaya mengatasi permasalahan dan melindungi tenaga kerja.

F. Safety and Health

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus menerus tentang pentingnya keselamatan kerja suatu program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara umum. Departemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab utama untuk mengadakan pelatihan tentang keselamatan kerja, mengidentifikasi dan memperbaiki kondisi yang membahayakan tenaga kerja, dan melaporkan adanya kecelakaan kerja.

G. Personnel Research

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering diperhatikan oleh departemen sumber daya manusia adalah penyebab terjadinya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang menyinggung masalah ini. Hasilnya digunakan menilai apakah kebijakan yang sudah ada perlu diadakan perubahan atau tidak.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Hasibuan (2012 : 34) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. **Mulyadi (2015 : 64)** berpendapat bahwa kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut **Mangkunegara (2015 : 67)** dalam bukunya manajemen sumber daya manusia perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, ketangguhan dan waktu. Kinerja merupakan Gambaran dari tiga

faktor penting,yaitu kemampuan dan minat seseorang karyawan,kemampuan dan penerimaan atas pendelegasian tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi tingkat dari ketiga faktor diatas, maka semakin besar pula nilai kinerja seorang karyawan yang bersangkutan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah :

a) Faktor Motivasi

Motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang, maka semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan kinerjanya .

b) Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka karyawan akan semakin nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya dan pada akhirnya kinerja karyawan akan meningkat.

c) Faktor Kondisi Fisik Pekerjaan

Kondisi kerja yang kurang baik dan terlihat tidak nyaman dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara fisik merupakan bagian dari kondisi kerja hendaknya tertata dengan rapi sehingga

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

tidak menimbulkan perasaan was-was dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila karyawan merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya, maka akan menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Sebaiknya, jika karyawan merasa tenang dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, maka akan menimbulkan peningkatan pada kinerjanya.

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan kerja. Kemampuan dipengaruhi oleh proses belajar. Apabila karyawan tidak mempunyai kemampuan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, maka pekerjaan tersebut tidak akan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2012 : 67).

d) Faktor Kemampuan Kerja Karyawan

Kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sangat perlu diperhatikan. Karyawan harus memiliki kemampuan yang cukup, baik kemampuan fisik maupun non fisik (intelektual/mental).

2.2.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang dapat dijelaskan oleh Mangkunegara (2012:75) yaitu :

a) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© hak cipta milik UIN Suska Riau

b) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Unsur-unsur yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan adalah :

- a. Kedisiplinan, adalah menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengadakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan
- b. Tanggung jawab pekerjaan, adalah menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya
- c. Kejujuran, adalah menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- d. Kemampuan bekerjasama, adalah menilai kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- e. Kesetiaan, adalah menilai kesetiaan karyawan dalam pekerjaan dan jabatan dalam suatu organisasi.
- f. Ketelitian, adalah menilai ketelitian karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Inisiatif, adalah menilai kemampuan karyawan dalam menciptakan hal-hal dalam mensukseskan pekerjaannya.
- h. Kecekapan, adalah menilai hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan.

2.2.4 Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja disusun bersumber pada visi, misi dan rencana strategis suatu organisasi. Kinerja suatu organisasi, tim atau individu dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Tujuan kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti diharapkan dan tercapainya prestasi kerja tinggi **(Hasibuan, 2010:54)**. Tujuan didefinisikan sebagai apa yang diinginkan untuk dicapai oleh suatu organisasi, fungsi, departemen dan individu dalam suatu periode waktu tertentu.

Arti pentingnya menetapkan tujuan sebagai proses manajemen adalah untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan individual atau peran apa yang harus mereka lakukan dan hasil yang bagaimana yang perlu mereka capai untuk memaksimalkan kontribusi mereka pada keseluruhan bisnis. Dengan adanya tujuan, memungkinkan pekerja mengetahui apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana kontribusinya akan dinilai. Tujuan dapat ditunjukkan dalam berbagai macam. Tujuan dapat dinyatakan sebagai target, yang merupakan hasil yang diinginkan dapat dicapai secara kuantitatif yang dapat diukur dalam bentuk antara lain sebagai pendapatan atas modal yang ditanam, hasil, proses, penjualan, dan sebagainya.

- 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tujuan dapat pula dinyatakan sebagai *task/project*, yang merupakan kegiatan yang harus terselesaikan pada suatu tanggal tertentu untuk mencapai hasil yang ditentukan. Misalnya pengiriman barang pesanan harus dapat diterima pembeli pada akhir bulan. Tujuan dapat bersifat *work-related*, atau berkaitan dengan pekerjaan, dengan mengacu pada hasil yang dicapai atau kontribusi yang diberikan pada organisasional, fungsional atau tujuan tim. Namun dapat pula bersifat personal atau pribadi, dalam bentuk tujuan pengembangan atau pembelajaran, yang bersangkutan dengan apa yang harus dilakukan individu untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan potensi untuk memperbaiki kinerja dibidang tertentu (**Wibowo, 2014 : 41**).

2.3 Pengalaman Kerja

2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut **Handoko (2014:24)** pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja. Menurut **Marwansyah (2014 : 135)** pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia, “Pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”. Pengalaman kerja sebagai indikator

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kemampuan dan sikap kerja yang baik untuk membangun hubungan kerjasama yang baik dalam bekerja **Kaswan (2012 : 121)**.

Dari uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan macam-macam pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Karena semakin tinggi pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil lah seseorang tersebut dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola pikir dan sikapnya dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun menurut hukum (*law of exercise*) diungkapkan bahwa dalam *law of exercise* atau *the law disuse* (hukum penggunaan) dinyatakan bahwa “Hubungan antara stimulus dan respon akan bertambah kuat atau erat bila sering digunakan (*use*) atau sering dilatih (*exercise*) dan akan berkurang, bahkan lenyap sama sekali jika jarang digunakan atau tidak pernah sama sekali”.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Beberapa faktor menurut **Handoko (2011 : 212)**, yaitu:

- a) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- b) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- c) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d) Kemampuan–kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.3.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut **Foster** dalam **Raharjo dkk (2016 : 193)** ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman atau tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja, yaitu :

- a) Lama waktu / masa kerja.
- b) Tingkat Pengetahuan
- c) Keterampilan Yang Dimiliki
- d) Penguasaan Terhadap Pekerjaan
- e) Penguasaan Terhadap Peralatan

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Secara bahasa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut **(Hasibuan, 2013 : 67)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dnegan karyawan atau pekerja. Baik secara non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para pekerja atau karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut **Nitisemito dalam Sugiyarti (2012: 75)** menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Pengertian lingkungan kerja menurut **Amstrong dalam Bagus Kisworo (2012: 75)**, *the work environment o the system of work, the design of job, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer dan rekan kerja. Menurut **Sedarmayanti (2012)** pengertian Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi kerjanya baik sebagai perorangan atau sebagai kelompok.

Sejalan dengan kebijaksanaan ketenagakerjaan, pemerintah mengusahakan agar tercipta dan terbina hubungan kerja yang serasi antara pimpinan dan karyawan yang akan mendorong terciptanya kelancaran, efisiensi serta kelangsungan hidup organisasi dan sekaligus dapat memenuhi kebutuhan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kesejahteraan karyawan dalam instansi dengan perkembangan dan kemajuan sekarang. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, model kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok..

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non - fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non -fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2012:34)**, ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan yaitu :

a) Penerangan Cahaya Ditempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Pada dasarnya cahaya dapat dibebankan menjadi dua macam, yaitu cahaya matahari dan cahaya buatan seperti lampu. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Dengan penerangan yang baik para

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

karyawan akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya memuaskan.

b) Temperatur Di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal. Bekerja pada suhu panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja. Secara umum kondisi panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat sehingga pekerja akan merasakan lelah dan kinerjanya akan menurun.

c) Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperature, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan penurunan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

d) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau aroma-aroma yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Udara yang kotor itu akan mengakibatkan sesak napas. Hal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sulthan Syarif Kasim Riau

ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan memengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

Maka dari itu di sekitar tempat kerja harus ada tanaman-tanaman, karena dengan adanya tanaman-tanaman disekitar tempat kerja akan membuat kondisi udara jadi lebih segar dan juga tanaman-tanaman ini adalah sumber utama penghasil udara yang segar. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja dan pengaruh psikologis adanya tanaman disekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar ini akan membuat kondisi tubuh jadi lebih prima selama bekerja tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e) Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki telinga karena dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan miss communication atau kesalahan komunikasi. Bahkan, menurut suatu penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, suara bising tersebut hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan efektif dan imbasnya akan berpengaruh pada produktivitas, dimana akan membuat produktivitas kerja meningkat.

f) Getaran mekanisme di tempat kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh pekerja dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturan, baik dalam intensitas maupun frekuensi. Secara umum, getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit di antaranya gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, dan tulang.

g) Aroma-aroma ditempat kerja

Aroma-aroma di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena aroma tersebut dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Aroma-aroma yang terjadi secara terus menerus dapat memengaruhi kepekaan indra penciuman. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan aroma-aroma yang mengganggu di sekitar tempat kerja adalah dengan pemakaian AC yang tepat.

h) Tata warna ditempat kerja

Penataan warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh yang besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan cahaya yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan cahaya tergantung pada macam warna itu sendiri.

i) Dekorasi ditempat kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dekorasi ditempat kerja ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, dan perlengkapan.

j) Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut yang sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan semangat dan merangsang karyawan untuk bekerja. oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan ditempat kerja.

k) Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga kondisi di tempat kerja dalam keadaan aman perlu juga diperhatikan pemanfaatan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh **Sedamaryanti (2012:65)** yaitu sebagai berikut :

a) **Suasana Kerja**

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b) **Hubungan dengan Rekan Kerja**

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

c) Hubungan antara Bawahan dengan Pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

d) Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

e) Ruang Gerak yang diperlukan

Hal ini menunjukkan bahwa ruang yang digunakan karyawan untuk bekerja harus sesuai dengan lingkungan yang mereka butuhkan, agar dapat terciptanya kenyamanan dalam bekerja karena ruangan yang cukup untuk melakukan pekerjaan.

2.4.4 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2013 : 18)** lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu :

- a) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
 - 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, Ada beberapa faktor yang memepengaruhi lingkungan fisik, antara lain : Pewarnaan, Kebersihan, Pertukaran udara, Penerangan, Musik, Bau, Keamanan dan Kebisingan.
- b) Lingkungan kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2012:23) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Penulis mengidentifikasi dimensi lingkungan kerja non fisik pada organisasi pada keseluruhan, dimensi tersebut antara lain :

- 1) Struktur Tugas yaitu tingkat perincian metode yang dipakai untuk melaksanakan tugas oleh instansi.
- 2) Hubungan imbalan-Hukum merupakan tingkat batasan pemberian penghargaan didasarkan pada prestasi dan jasa bukan dari pertimbangan lain seperti senioritas dan favoritisme.
- 3) Sentralisasi keputusan adalah batas keputusan penting dipusatkan pada manajer atas tekanan pada prestasi, tekanan pada latihan dan keterbukaan.

- 4) Status dan semangat adalah perasaan bahawa lingkungan organisasi merupakan tempat yang baik.

2.5 Keterkaitan AntarVariabel

2.5.1 Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja

Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, keterampilan dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang kinerja yang optimal. Hal ini akan barbanding terbalik jika pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan kurang dan imbasnya akan sulit untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diorganisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. **Marwansyah (2014:135)**, karena pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya, karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman dibidang masing-masing.

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan bersahabat dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan bersahabat akan menambah semangat karyawan untuk bekerja dengan lebih baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak bersahabat dan buruk akan membuat kinerja para karyawan mengalami penurunan.

Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap kinerja”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”. Hal ini juga dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferry 2017 bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Pandangan Islam tentang Pengalaman kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

2.6.1 Pengalaman Kerja

Pandangan islam tentang pengalaman kerja terdapat dalam Q.S Al- Bayyinah:7

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِّ ۖ

Artinya : *Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Kata Allah swt dalam ayat tersebut bahwa sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk. Artinya semakin baik pekerjaan yang di kerjakan seseorang maka hasilnya akan semakin baik, dan intinya yang bisa melakukan pekerjaan dengan baik itu pastilah orang yang sudah memiliki pengalaman.

2.6.2 Lingkungan kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas- tugas yang di bebaskan.

Didalam islam memberikan ketenangan dan kenyamanan didalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar sesorang dapat bekerja dengan baik. Di dalam **Surat Al Mujadilah Ayat 11** dikatakan :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ
 اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ
 وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ۱۱

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: *"Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan"*.

Menurut Tafsir Quraish shihab : Wahai orang-orang yang mempercayai Allah dan rasulnya, apabila kalian diminta untuk melapangkan tempat duduk bagi orang lain agar ia dapat duduk bersama kalian maka lakukanlah, Allah pasti akan melapangkan segala sesuatu untuk kalian! Juga apabila kalian diminta berdiri dari tempat duduk, maka berdirilah! Allah akan meninggikanderajat orang-orang mukmin yang ikhlas dan orang-orang yang berilmu menjadi beberapa derajat.

Allah maha mengetahui segala sesuatu yang kalian perbuat. Isi kandungan Surat Mujadalah ayat 11, di atas adalah Apabila seseorang berada dalam suatu majlis, hendaknya saling meghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat kita berada di kantor tempat kita bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amal soleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita dan ayat di atas juga mengajarkan Setiap perbuatan manusia akan dibalas sesuai dengan amal perbuatannya.

2.6.3 Kinerja karyawan

Pandangan Islam tentang Kinerja terdapat dalam **Q.S Al-Ahqaaf ayat 19**.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

Artinya: *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*

Penjelasan Menurut tafsir Quraish Shihab yaitu bahwasanya masing-masing orang, muslim dan kafir, akan mendapat kedudukan yang sesuai dengan apa yang ia lakukan. Itu semua agar Allah menunjukkan keadilan-Nya kepada mereka dan memenuhi balasan amal mereka tanpa dicurangi sedikitpun, karena mereka berhak menerima balasan yang telah ditentukan untuknya. Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

2.7 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Karena dengan adanya penelitian sebelumnya maka penulis saat ini dapat membantu dalam penulisan penelitian yang akan dihadapi. Adapun beberapa penelitian

terdahulu yang mendasari penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 2.1

sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Altje Tumbel dkk (2015) Jurnal EMBA Vol. 3 No. 2 Tahun 2015	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Baverage Company Manado	Hasil penelitian yang telah dilaksanakan dimana pelatihan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2.	Frida & Nasution (2016) Jurnal Equilibira Vol.3 No.1 tahun 2016	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Precision Components Batam	Dari hasil analisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
3.	Uhing dkk (2015) dari Jurnal EMBA Vol.2 No.4 tahun 2015	Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan, pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan
4.	Hendri Rosa (2015) E-Jurnal Apresiasi Ekonomi Vol.3 No.2 Tahun 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN VI Unit Ophir Sariak	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan
5.	Dony Tri Prasetyo (2015) Jurnal Administrasi Bisnis Vol 3 No2 2015	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT Tembakau Djajasakti Sari Malang	Berdasarkan penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

No	Peneliti	Judul	Hasil
6.	Riscy S. Ratulangi (2016) Jurnal EMBA Vol.4 No.4 Tahun 2016	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Tende Manado	Pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tende Manado.
7.	Daniel surjosuseno (2015) Jurnal AGORA Vol.3 No.2 Tahun 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik	Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik.
8.	Bambang Suyadi dkk (2018) Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol.3 No.2 Tahun 2018	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi)	Pengalaman kerja dan curahan jam kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Rosinta (2017) Jurnal AJIE (Asian Jurnal of Innovation and Entrepreneurship) Vol 2 No 2 tahun 2017	Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah	Dari hasil analisa disimpulkan bahwa pengawasan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
10.	Beverly Dkk (2017) dari Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2 Tahun 2017	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado	Dari hasil analisa disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Berikut adalah tabel konsep operasional variabel yang digunakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Mangkunegara (2013:71)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif Mangkunegara (2013:78)	Likert
2.	Pengalaman Kerja (X ₁)	Pengalaman kerja adalah proses pembentuk pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan Raharjo (2016)	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan 3. Keterampilan yang dimiliki 4. Penguasaan terhadap pekerjaan 5. Penguasaan terhadap peralatan Raharjo (2016)	Likert
3	Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi kerjanya baik sebagai perorangan atau sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2012)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan antara bawahan dengan atasan 4. Tersedianya fasilitas kerja 5. Ruang gerak yang diperlukan (Sedarmayanti,2012)	Likert

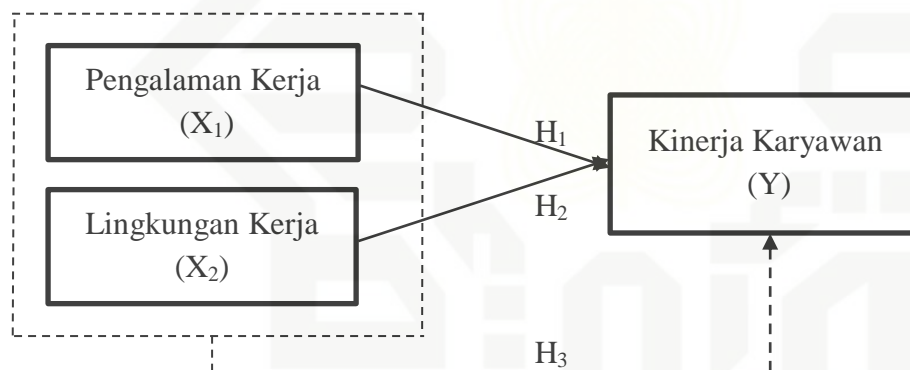
2.9 Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Variabel independent. Variabel independent dari penelitian ini adalah variabel bebas yaitu: Pengalaman Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2)
2. Variabel dependent. Variabel dependent dari penelitian ini adalah variabel terikat yaitu Kinerja (Y)

2.10 Kerangka Pemikiran

Berikut adalah gambaran kerangka berpikir didalam penelitian ini, maka dapat dilihat kerangka pemikiran seperti dibawah ini:



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Marwansyah (2014:135) Ardana (2012:208)

2.11 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, kajian teori diatas, serta kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut : Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Altje Tumbel dkk,2015) pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© hak cipta ini milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (**Uhing dkk,2015**) menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1. Diduga pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (**Riscy S. Ratulangi,2016**) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (**Bambang Suyadi dkk,2018**) pengolahan data yang telah dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

H2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (**Hendri Rosa,2015**) menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3. Diduga pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (**Frida dan Nasution,2016**) menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam rangka penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian pada PT. Sari Buah Sawit Kabupaten Pasaman Barat. Penelitian ini mulai dilakukan pada bulan November 2019 sampai dengan November 2020.

3.2 Jenis data dan Sumber data

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2014 : 32). Berikut adalah sumber data yang digunakan didalam penelitian ini :

3.2.1 Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada para PT. Sari Buah Sawit Kabupaten Pasaman Barat.

3.2.2 Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengambil data serta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan teknis sebagai berikut:

3.3.1 Kuesioner.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014 : 45).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2014:56). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian pengolahan pada PT. Sari Buah Sawit Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 90 orang.

3.4.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non prability yaitu sampel jenuh atau disebut juga dengan total sampling. Menurut (Sugiyono, 2014:122) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pengolahan pada PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat yaitu 90 orang.

3.5 Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2011) dalam (Muchlis, 2015) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak (*random sampling*), pengumpulan data berdasarkan instrument penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Burns dan Bush dalam Mangkunegara (2011) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang membutuhkan penggunaan struktur pertanyaan dimana pilhan-pilihan jawabannya telah disediakan dan membutuhkan banyak responden. Format yang didapat berupa angka dan *numeric*.

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang di susun dapat di gunakan untuk mengukur apa yang akan di ukur secara tepat. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang akan di gunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Dengan demikian permasalahan validitas instrumen (kuesioner) akan menunjukkan pada mampu tidaknya instrumen tersebut untuk mengukur apa yang diukur. Apabila instrumen tersebut mampu untuk mengukur apa yang di ukur, maka di sebut valid dan sebaliknya, apabila tidak mampu untuk mengukur apa yang di ukur, maka di nyatakan tidak valid.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Validitas instrumen (kuesioner) dapat di kelompokkan menjadi beberapa tipe pokok, antara lain validitas isi, validitas yang berhubungan dengan kriteria, dan validitas konstruk (susunan), yang ditetapkan menurut analisis rasional terhadap isi tes atau angket yang penilaiannya didasarkan pada pertimbangan subjektif individual dengan mempertimbangkan baik teori maupun instrumen pengukur itu sendiri. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2014 : 61). Bila r hitung r tabel, maka instrumen dinyatakan valid dan juga sebaliknya, bila r hitung r tabel maka dinyatakan tidak valid dengan taraf nyata 5% ($= 0.05$).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2012) dalam (Muchlis, 2015) uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan *one shoot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) (Ghozali, 2012) dalam (Muchlis, 2015). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ (Ghozali, 2012) dalam (Muchlis, 2015).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini juga akan dilakukan beberapa uji asumsi klasik terhadap model regresi yang telah di atur dengan menggunakan program SPSS.

Uji asumsi klasik ini meliputi:

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak (Suliyanto, 2011). Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan sebuah garis diagonal lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *ploting*. Jika data normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti atau merapat ke garis diagonalnya. Pengujian normalitas dengan menggunakan analisis grafik, menggunakan *normal probability plot* dapat memberikan hasil yang subyektif. Artinya, antara orang yang satu dengan yang lain dapat berbeda dalam menginterpretasikannya. Mungkin dengan *normal probability plot* yang sama si A menyatakan normal, namun si B dapat menyatakan tidak normal.

3.7.2 Uji Multikolineritas

Tujuan uji multi kolineritas untuk menguji apakah pada model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas (Multikol). Model Regresi yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, (Ghozali, 2012). Pedoman suatu model Regresi yang bebas multikol adalah :

1. Mempunyai nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10
2. Mempunyai angka TOLERANCE $> 0,10$

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas itu berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Suliyanto, 2011).

Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati *scatterplot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai *Predicted Standardized* sedangkan sumbu vertical menggambarkan *Residual Studentized*. Jika *Scatterplot* membentuk pola tertentu, hal itu menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika *Scatterplot* menyebar secara acak maka menunjukkan tidak terjadinya masalah. Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan korelasi pada tempat yang berdekatan datanya yaitu *cross sectional*. Autokorelasi merupakan korelasi *time series* (lebih menekankan pada dua data penelitian berupa data rentetan waktu). Cara mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi adalah dengan menggunakan nilai DW (Durbin Watson) dengan kriteria pengambilan jika D-W sama dengan 2, maka tidak terjadi autokorelasi sempurna sebagai *rule of thumb* (aturan ringkas), jika nilai D-W diantara 1.5 – 2,5 maka tidak mengalami gejala autokorelasi (Ghazali, 2012) dalam (Muchlis, 2015).

3.8 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Menurut Sulyanto (2011) analisis linear berganda adalah analisis yang dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan dalam metode analisis regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X₁ = pengalaman kerja

X₂ = lingkungan kerja

e = Error

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8.1 Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear adalah analisis yang dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Suliyanto, 2011). Rumus yang digunakan dalam metode analisis regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Pengalaman kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

e = Error

3.8.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen (X₁) pengalaman kerja, (X₂) lingkungan kerja, dan variabel (Y) Kinerja karyawan secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi variabel dependen (Ghazali, 2012) dalam (Muchlis, 2015). Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka:

H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

3.8.3 Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variable independen yang di masukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. (Ghozali,2012).

A. Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F_{test} di atas yaitu:

- 1) $H_0 : b_1, b_2 = 0$ Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu pengalaman kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2), secara simultan terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan (Y).
- 2) $H_a : b_1, b_2 > 0$ Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu) pengalaman kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2), secara simultan terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

B. Menentukan dan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikasi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), maka:

- 1) Jika $>$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variable independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Jika $\alpha < \alpha_{critical}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1) (Ghazali, 2012) dalam (Muchlis, 2015). Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Tingkat korelasi dan nilai R dijelaskan dibawah ini:

0	= Tidak Berkorelasi
0,1 - 0,20	= Sangat Rendah
0,21 - 0,40	= Rendah
0,41 - 0,60	= Agak Rendah
0,61 - 0,80	= Cukup
0,81 - 0,99	= Tinggi
1	= Sangat tinggi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

Sejarah umum perusahaan yang menjadi tempat penelitian bagi penulis adalah perusahaan yang bergerak dibidang perindustrian dimana perusahaan tersebut mengelola kelapa sawit yang menghasilkan minyak sawit mentah yaitu crude plam oil (CPO) dan inti sawit yaitu palm karnel (PK) yang berlokasi di Uba, Jorong Langgam, Nagari Kinali, Kecamatan Kinali kabupaten Pasaman Barat. Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Sari Buah Sawit merupakan perusahaan swasta dimiliki oleh perorangan. Secara yuridis sesuai dengan surat Keputusan Bupati Pasaman. No 188 / 134 /Bup-Pas / 2003 Izin Pendirian Pabrik – Izin Bangunan No. 503 / 327 /HO / KPUSP / 2011 PP-1. Pelayanan Satu Pintu- Izin Tangki Timbun NO. 540 / 01 / Tangki Timbun / DPE / 2011. – Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) Besar.

Berdasarkan PERDA NO 008-084 /03-07 / SIUP / PB / PB /VII / 2007 (PEROB). – Tanda Daftar Perusahaan (TDP) : No, 03_17. 1. 15. 0003. 20 Maret 2014. Dikarenakan masih sedikitnya pabrik pengolahan kelapa sawit di Kabupaten Pasaman Barat yang sebelum pemekaran Januari 2004, Bernama Kabupaten Pasaman. Maka tumbuhlah ide oleh investor dalam negeri, untuk membuat pabrik pengolahan kelapa sawit di Pasaman Barat, yaitu di Bateh Uba, Jorong Langgam, Nagari Kinali, Kecamatan Kinali.

Pada maret 2003 dimulai pembagunan pabrik kelapa sawit (PKS) PT. Sari Buah Sawit. Yang kegunaannya untuk mempermudah masyarakat dalam hal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

penjualan Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit. Saat awal januari 2005 beroperasilah pabrik ini, dengan kapasitas produksi lebih kurang 45 ton Per jam. Pabrik pengelolaan kelapa sawit PT. Sari Buah Sawit yang lebih dikenal dengan PT. SBS, sampai saat ini sudah beroperasi lebih kurang 12 tahun yang memiliki karyawan sebanyak 115 orang karyawan yang terdiri dari 90 orang karyawan lapangan dan 25 karyawan kantor.

4.2 Visi dan Misi PT. Sari Buah Sawit

4.2.1 Visi

Menjadi perusahaan terbaik, dikagumi, diakui dan bertaraf internasional dalam bidang pengelolaan minyak kelapa sawit.

4.2.2 Misi

Mengelola usaha industri pengelolaan mutu dan kelestarian lingkungan, demi menjamin kepentingan seluruh “*Stakeholders*” Perusahaan.

4.3 Etos Kerja

Disiplin, Berkerja keras, Jujur, Kreatif, Berfikir Positif dan Bertindak cepat dan tepat.

4.4 Struktur Organisasi

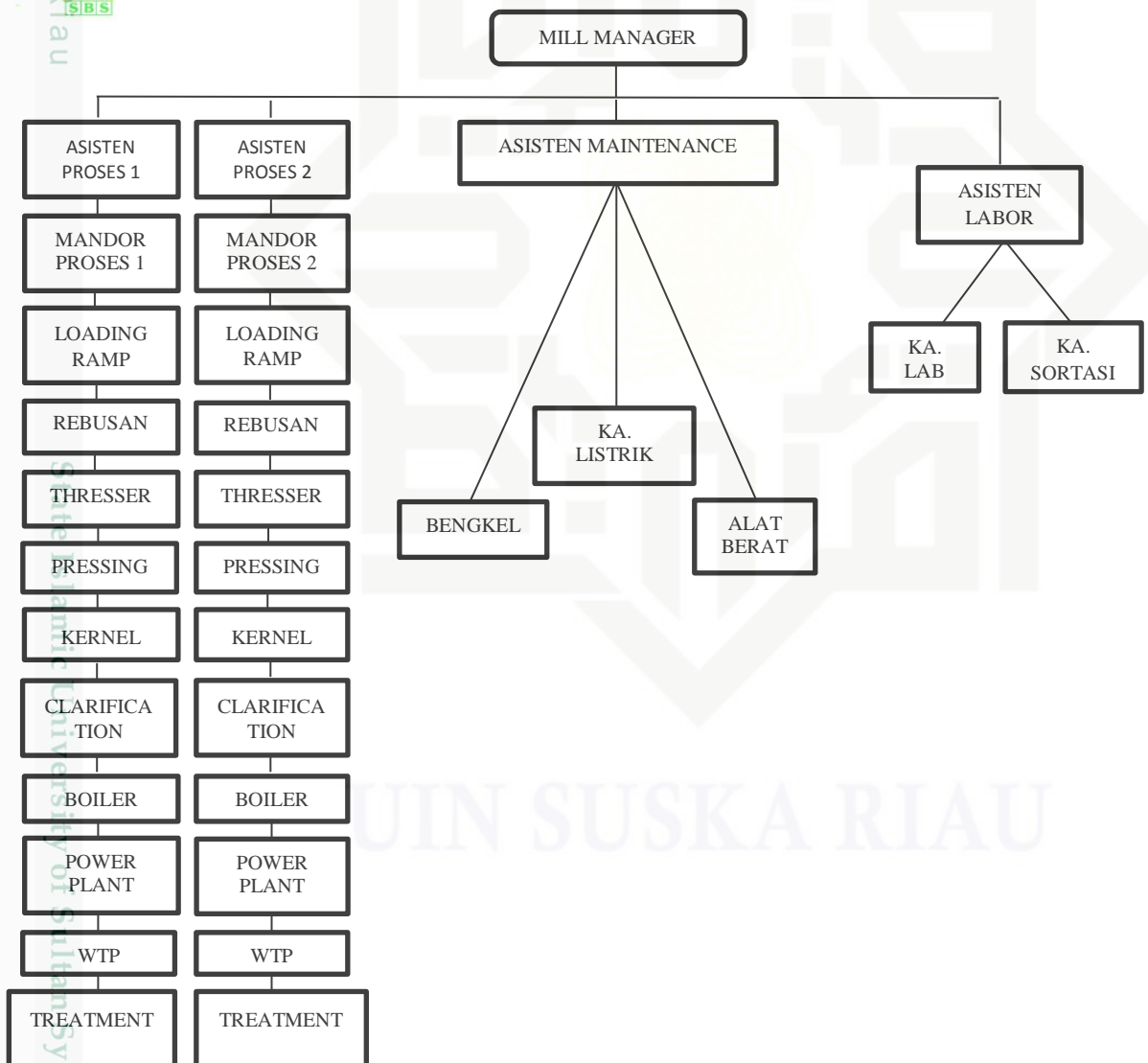
Organisasi merupakan salah satu alat manajemen, dimana didalamnya bergabung beberapa orang untuk mencapai tujuan tertentu. Pada prinsipnya penyajian struktur organisasi mempunyai tujuan yang sama yaitu menggambarkan serta menjelaskan garis tugas wewenang dan tanggung jawab individu dalam

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi. Untuk mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing dan agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar maka perlu dibuat dan disusun struktur organisasi yang baik dan jelas. Dengan adanya struktur organisasi tersebut maka hubungan antar fungsi-fungsi dan orang yang menjalankan tugas dan wewenangnya dalam organisasi dapat dilihat dengan jelas adapun struktur organisasi PT SBS adalah dalam gambar 4.1 sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI PABRIK KELAPA SAWIT BAGIAN LAPANGAN

PT.SARI BUAH SAWIT PMKS- KINALI



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tugas masing-masing bagian diperusahaan adalah sebagai berikut:

1. Miil Manager bertugas untuk mengawasi pabrik kelapa sawit secara umum.
2. Asisten proses 1 adalah kepala proses satu yang bertugas mengawasi proses pengolahan kelapa sawit pada shif 1.
3. Asisten proses 2 adalah kepala proses dua yang bertugas mengawasi proses pengolahan kelapa sawit pada shif 2
4. Mandor proses bertugas untuk mengawasi berjalanya proses pengolahan kelapa sawit.
5. Asisten maintenace bertugas mengawasi persedian secara umum.
6. KA. Listrik bertugas untuk mengawasi penerangang, terutama disekitar lingkungan pabrik dan berkerja sama dengan bagian *mechanical* untuk mengontrol dan mengawasi peralatan-peralatan yang berhubungan dengan proses produksi.
7. Bengkel bertugas untuk mengawasi dan mengontrol peralatan-peralatan yang berhubungan dengan proses produksi.
8. Asisten labor betugas menganalis *Quality Control* Produksi *Crude Palm Oil* dan *Karnel*.
9. KA. Sortasi bertugas untuk mengawasi dan mengontrol tandan buah segar yang masuk kepabrik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.5 Aktivitas-aktivitas Perusahaan

Bidang usaha suatu perusahaan juga sangat penting karena inilah yang akan berakhir atau tidaknya tercapai suatu tujuan perusahaan. Secara umum perusahaan ini bergerak dibidang industri pengolahan yaitu:

- a. *Curde Palm Oil* (CPO) yaitu minyak mentah yang didapat langsung dari serabut kelapa sawit.
- b. *Palm Kernel* / inti sawit (PK) yaitu biji sawit yang telah dikupas dari serabutnya.

Secara garis besar tahapan-tahapan pengolahan kelapa sawit sebagai berikut :

1. Stasiun penerimaan buah sawit

TBS yang berasal dari kebun sebelum dilakukan pengolahan pertama kali masuk stasiun penerimaan buah yang dibantu oleh beberapa unit pendukung seperti jembatan timbangan yang berfungsi menimbang seluruh hasil produksi *CPO* serta *Kernel* yang akan dikirim keluar pabrik. Kemudian *TBS* yang sudah ditimbang dipindahkan ke *Loading Ram*.

2. Stasiun Penampungan *Loading Ram*

Loading Ram berfungsi sebagai tempat pembongkaran *TBS* yang diterima pabrik untuk dilakukan penyotiran mutu tandan buah sawit dan pengaturan proses distribusi *TBS* kedalam *Lori* untuk perebusan. *Loading Ram* bangunan bidang dengan kemiringan 45° derajat selain itu *Loading Ram* juga dilengkapi dengan pintu sebanyak 24 buah yang digerakkan oleh *Hidrolic* untuk mempermudah pengisian *TBS* kedalam *Lori*, setiap *Lori*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

berkapasitas 3,50 ton. Loading Ram juga berfungsi menjamin kontinuitas pengolahan TBS mengikuti “FIFO SISTEM”.

3. Stasiun Perebusan (*Sterilizer*)

Steilizer adalah proses perebusan bahan baku dengan menggunakan Steam sebagai pemanas dimana Steam dihasilkan dengan memanaskan air diboiler. Lori-lori yang telah diisi TBS dimasukan kedalam Ketel rebusan, TBS dipanaskan dengan uap air yang tekanannya 1,5 – 3,50 Kg/cm. Setiap ton TBS ynag diolah memerlukan lebih kurang 0,5 ton uap air yang dihasilkan Ketel uap dan lama perebusan bekisar 90 menit dan selanjutnya menggunakan sistem perebusan *Triple Pick*(Tiga puncak). Dimana Pick pertama dan kedua berfungsi untuk membuang udara yang terjebak didalam Steilizer untuk mempermudah pelepasan brondolan dari tandannya dan beberpa manfaat lain diperoleh yaitu :

- Menghentikan kegiatan Enzim penyebab Hidrolisa minyak untuk mencegah meningkatnya asam lemak bebas.
- Melunakkan brondolan untuk memudahkan pelepasan daging buah pada proses *digister*.
- Untuk memudahkan proses pemisahan molekul minyak dari daging buah dipressan dan mempercepat proses permunian distasiun Klarifikasi.
- Akan mempermudah lekangnya inti dari ari cangkangnya.
- Stasiun bantingan (*Thresing*)

Setelah perebusan Lori rebusan ditarik keluar kemudian diangkut keatas dengan *hoisting Crane*. Dengan alat pengangkut ini Lori yang berisi buah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

rebusan dibalikan diatas mesin bantingan yang berfungsi melepaskan buah dari tandannya buah yang lepas (brondolan) jatuh kebawah dan melalui *konfeor* serta *elefator* dibawa menuju ketel adukan(*digester*)

4. Stasiun pengadukan (*Digester*)

Tujuan utam dari proses pengadukan adalah memudahkan pekerjaan pengepresan dengan cara pengadukan dan pelumatan. Disini buah diaduk sehingga daging buah terlepas dari buahnya.

5. Stasiun Pengempasan(*Pressing*)

Proses pengempasan ini bertujuan untuk mengeluarkan minyak dan cairan, minyak yang keluar ditampung dengan talang dan dialirkan kedalam *Crude Oil Tank* (Tangki Minyak Kasar) melalui saringan getar.

6. Stasiun Permuanian (*Clarification*)

Melalui stasiun terakhir ini minyak dimurnikan secara bertahap menghasilkan minyak sawit mentah (CPO). Proses pemisahan minyak dengan air dan kotoran dilakukan dengan sistem sentrifugal dan penguapan, selanjutnya CPO disimpan dalam tangki timbul(*CPO Storage*)

7. Stasiun Pabrik Biji (*Karnel*)

- a. Saluran ampas kempa(*Cake Breaker Conveyor*) berfungsi membawa ampas kempa kepemisah serabut dn biji(*Nut / fibre sparator Depericarpe*).
- b. Pemisah Ampas Biji(*Deperikarper*) serabut fibernya dihisap ke *fibre cyclone* kemudian fibrenya dijatuhkan dimuka pintu pemasukan bahan bakar ketel uap.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Pameram biji (*nut silo*) berfungsi memeram biji sampai kering kemudian dengan alat pengantar (*conveor*) masuk kedalam drum pemisah biji (*nut granding drum*), selanjutnya sampai ke alat pemisah biji (*nut craker*).
- d. Pemecah biji (*nut craker*) berfungsi memecah biji yang sudah diperam dan hasil pemecahannya dimasukan ke vibrating grate.
- e. Pemisah getar (*vibrating grate*) dari nut craker masuk kedalam pembersih (*dust sparator*) yang membebaskan msa craker dari abu dan benda ringan lainnya. Massa craker dari abu dan benda ringan lainnya. Massa craker yang sudah bersih masuk kepisah getar yang berfungsi membebaskan biji yang tidak pecah. Biji yang tidak pecah di proses ulang ke nut craker. Kemudian massa craker yang merupakan campuran inti dan cangkang dimasukan ke hidrocyclone.
- f. *Hidrocyclone* Berfungsi memisahkan inti dan cangkang.
- g. Silo pengering (*kernel dryer*) Alat ini berfungsi mengeringkan inti yang berasal dari hidrocyclone sampai kadar air sesuai dengan ketentuan (7%).
- h. Gudang inti (*kernel storage*) Penyimpanan produksi inti (*kernel*) disimpan dalam gudang bentuk curah.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji secara parsial diketahui bahwa nilai t hitung (2,274) > t tabel (1,987) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,002 yang masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian pengolahan PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat. Dengan adanya pengalaman yang dimiliki oleh setiap karyawan maka mempercepat proses adaptasi karyawan terhadap pekerjaannya sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan akan berdampak positif terhadap pertumbuhan perusahaan.
2. Hasil uji secara parsial diketahui bahwa nilai t hitung (3,201) > t tabel (1,987) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada divisi pengolahan PT Sari Buah Sawit Pasaman Barat. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman maka akan berdampak positif terhadap kinerja dari karyawan tersebut dan akan berdampak bagus terhadap pertumbuhan perusahaan.
3. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan uji f diketahui nilai f hitung (9,049) > f tabel (3,10) dengan nilai signifikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dihasilkan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi pengolahan PT Sari Buah Sawit Pasaman Barat.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka ditarik beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan agar lebih memeperhatikan kenyamanan lingkungan di dalam perusahaan tersebut agar para karyawan lebih bersemangat dan lebih maksimal dalam bekerja sehingga akan memberikan sumbangsih yang lebih besar terhadap perusahaan.
2. Untuk para karyawan yang sudah berpengalaman agar selalu memberikan masukan dan nasehat kepada para karyawan yang masih baru agar karyawan tersebut cepat beradaptasi terhadap pekerjaannya sehingga mereka bisa meningkatkan kinerjanya.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan variabel penelitian, serta mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur" an, 2015. Bandung: Diponegoro
- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Beverly Dkk, 2017. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado*. Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2 September 2017 Hal. 2761-2770
- Bintarti, S.(2015). *Metodologi Penelitian Ekonomi Manajemen*. Jakarta : Mitra Wacana
- Busro, Muhammad 2018. Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : Prenadamedia
- Frida & Nasution, 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Precision Components Batam*. Universitas Riau Kepulauan
- Handoko, T. Hani 2011, *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Hasibuan,2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo.
- <https://tafsirqu.com> pukul 15.35. 07 Februari 2020
- Imam Ghozali, 2012. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Laksana, Bagus, 2015. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Universitas Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sarwo Agung Pati*. Muria Kudus.
- Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Marwansyah, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit ALFABETA,cv. Bandung
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta dilindungi UIN Suska Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Purwanto & Hermani, 2015. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair*. Universitas Diponegoro.
- Raharjo Dkk, 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Studi Kasus Pada KUD “Pati Kota” Kabupaten Pati)
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Sedarmayanti, 2012. *“Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja”*, Cet. Ke2 Mandar Maju, Bandung
- Situmeang, R. Romauli. 2017. *Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja PT. Mitra Karya Anugrah*. Jurnal AJIE Vol. 2 No. 2 Mei 2017
- Sugiyono, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Suyadi Dkk, 2018. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi)*. Universitas Jember
- Tumbel, Altje.2015. *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Wenang Baverage Company Manado*. Jurnal EMBA Vol. 3 No. 1 Maret 2015 Hal. 737-747
- Wibowo, 2014. *Perilaku Dalam Organisasi* . Edisi 1 - 2 . Jakarta : Rajawali Pers

KUISIONER PENELITIAN



PENGARUH FAKTOR PRIBADI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK *NATURE REPUBLIC* OLEH MASYARAKAT KOTA PEKANBARU

Terimakasih atas partisipasi saudara responden untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Kuisisioner ini merupakan instrument penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : **DEDI ISWANDI SAPUTRA**

NIM : 11571101944

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas : UIN SUSKA RIAU

Untuk menunjang penelitian dalam rangka penulisan skripsi program sarjana. Informasi yang saudara berikan hanya untuk kepentingan akademis dan akan dijaga kerahasiaannya. Atas bantuan kerja sama saudara saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama	:	(Boleh tidak diisi)	
Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
Usia	:	<input type="checkbox"/> 20 - 30 th	<input type="checkbox"/> 31 - 40 th
	:	<input type="checkbox"/> 41 - 50 th	<input type="checkbox"/> > 50 th
Pendidikan terakhir	:	<input type="checkbox"/> SD	<input type="checkbox"/> SMP
	:	<input type="checkbox"/> SMA	<input type="checkbox"/> Sarjana
Masa kerja	:	<input type="checkbox"/> 0-1 Tahun	<input type="checkbox"/> 1-5 Tahun
	:	<input type="checkbox"/> 3-5 Tahun	<input type="checkbox"/> > 5 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

- Isilah terlebih dahulu **Identitas** anda.
- Bacalah dengan baik pertanyaan dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan member tanda (✓) pada pilihan anda.
- Pilihlah jawaban dengan kriteria dibawah ini :
 - Sangat Sejuta** (SS)
 - Setuju** (S)
 - Netral** (N)
 - Tidak Setuju** (TS)
 - Sangat Tidak Setuju** (STS)

I. PERNYATAAN

Berilah tanda (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pertanyaan.

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
KINERJA KARYAWAN						
1	Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan					
2	Saya mampu menguasai bidang pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan tepat waktu					
4	Ketika diberikan pekerjaan tambahan, saya bisa menyelesaikannya dengan baik Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada saya.					
5	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.					
6	Saya selalu mematuhi tata tertib yang ada di perusahaan					
7	Saya selalu bersedia bekerja sama dengan karyawan lain jika diperlukan					
8	Pekerjaan yang saya lakukan akurat					
9	Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dg harapan atasan					
10	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan					
PENGALAMAN KERJA						
1	Dengan masa kerja yang cukup lama, memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
2	Pengetahuan yang saya miliki sangat membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan.					
3	Dengan Keterampilan yang saya miliki, saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
4	Saya mampu menguasai pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan					
5	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	disediakan oleh perusahaan.					
LINGKUNGAN KERJA						
1	Suasana kerja yang menyenangkan sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
2	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
3	Saya bisa bekerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja.					
4	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
5	Saya senantiasa membangun hubungan kerja yang baik dengan atasan saya.					
6	Saling membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya					
7	Fasilitas dan perlengkapan kerja yang ada di tempat saya membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan .					
8	Keamanan saya bekerja cukup memadai					
9	Saya selalu bersemangat dalam bekerja dengan kondisi ruang kerja yang sangat nyaman					
10	Ruangan tempat saya bekerja membuat saya nyaman dalam melakukan pekerjaan					

TERIMA KASIH ATAS KESEDIAAN PENGISIAN KUISIONER INI



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Sampel	Kinerja Karyawan (Y)											Pengalaman Kerja (X1)						Lingkungan Kerja (X2)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	1	2	3	4	5	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	22
2	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	26	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	29
3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	23	3	5	4	4	4	20	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	22
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	21	4	4	3	3	3	17	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	20
5	5	4	3	3	3	3	4	4	2	5	23	5	4	3	3	3	18	4	5	5	4	3	3	3	4	4	2	24
6	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	25
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25
8	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	3	19	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	25
9	5	4	4	2	3	3	4	4	2	4	27	5	4	4	2	3	18	5	5	5	4	4	2	3	4	4	2	25
10	5	5	5	3	4	3	4	4	2	4	32	5	5	5	3	4	22	3	5	5	5	5	3	4	4	4	2	26
11	3	3	5	3	4	4	3	3	4	5	29	3	3	5	3	4	18	4	3	3	3	5	3	4	3	3	4	21
12	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	31	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	22
13	3	5	5	5	4	4	3	3	3	4	35	3	5	5	5	4	22	4	3	3	5	5	5	4	3	3	3	25
14	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	33	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	22
15	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	32	4	4	2	4	3	17	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	22
16	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	37	3	5	5	4	4	21	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	23
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	29
18	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	35	3	3	3	4	4	17	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	20
19	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	38	5	4	3	4	3	19	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	25
20	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	5	5	5	4	4	23	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	27
21	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	39	4	4	4	3	3	18	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	24
22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	4	3	3	3	3	16	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	21
23	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	43	5	4	4	4	3	20	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	27
24	5	5	5	4	3	3	4	4	2	5	46	5	5	5	4	3	22	2	5	5	5	5	4	3	4	4	2	26
25	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	48	5	5	5	4	4	23	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	26



2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan

26	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	44	3	4	3	4	4	18	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	22
27	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	46	5	4	4	3	3	19	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	24
28	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	50	4	5	5	4	4	22	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	25
29	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	50	4	5	5	3	4	21	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	25
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	45	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	19
31	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	54	5	5	3	5	5	23	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	27
32	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	55	5	5	3	5	5	23	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	26
33	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	52	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	22
34	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	53	4	3	4	4	4	19	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	24
35	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	42	5	4	4	4	5	22	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	26
36	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	36	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	22
37	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	38	3	4	4	4	2	17	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	21
38	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	45	5	5	5	4	4	23	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	26
39	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	39	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	24
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25
41	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	26
42	5	3	4	3	4	4	4	4	5	5	41	5	3	4	3	4	19	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	25
43	5	3	4	4	3	3	4	4	5	4	39	5	3	4	4	3	19	5	5	5	3	4	4	3	4	4	5	26
44	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	34	4	4	5	3	3	19	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	23
45	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	26	3	4	3	2	2	14	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	19
46	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	19
47	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	28	4	4	4	2	2	16	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	22
48	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	34	3	4	4	3	4	18	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	21
49	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	39	4	4	5	4	3	20	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	25
50	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	41	3	4	3	4	4	18	3	3	3	4	3	4	4	5	4	5	20
51	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	26
52	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	37	3	5	4	4	4	20	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	23



2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	19
54	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	27	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	18
55	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	29	2	2	3	3	3	13	5	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	17
56	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	22
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30
58	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	4	3	3	3	3	16	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	19
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22
60	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	33	3	4	3	4	3	17	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	22
61	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	22
62	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	41	4	4	5	4	3	20	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	24
63	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	25
64	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	25
65	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	26	2	3	3	3	3	14	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	17
66	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	42	5	5	5	4	4	23	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	27
67	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	33	3	4	4	3	3	17	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	21
68	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	35	4	5	4	4	3	20	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	26
69	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	36	3	5	4	4	3	19	5	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	24
70	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	37	4	3	3	3	4	17	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	20
71	3	4	4	4	4	3	3	3	2	5	35	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	22
72	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	41	4	4	4	5	3	20	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	25
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24
75	5	4	5	5	3	3	5	4	4	4	42	5	4	5	5	3	22	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	28
76	2	4	3	3	4	3	3	2	3	5	32	2	4	3	3	4	16	3	2	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	17
77	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32	3	3	4	3	3	16	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	20
78	2	4	5	4	4	4	4	5	4	3	39	2	4	5	4	4	19	4	2	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	21
79	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	5	4	4	20	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	23



80	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	34	3	5	5	3	3	19	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	22
81	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	4	4	4	4	19	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	23
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29
83	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	39	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	26
84	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	39	4	4	4	4	3	19	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	22
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22
86	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35	3	3	3	3	4	16	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	20
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28
88	5	4	3	5	5	4	5	5	5	3	44	5	4	3	5	5	22	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	25
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24
90	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	40	5	4	3	3	4	19	4	5	5	4	3	3	4	5	5	3	24

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau perbaikan cetakan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Pengalaman Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15.03	5.179	.616	.659
X1.2	14.99	6.034	.431	.728
X1.3	15.21	5.652	.552	.687
X1.4	15.13	4.724	.613	.660
X1.5	15.01	6.550	.350	.752

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	5

b. Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34.53	14.499	.556	.643
X2.2	34.28	13.888	.420	.610
X2.3	34.62	13.474	.421	.607
X2.4	34.42	13.640	.424	.607
X2.5	34.31	13.430	.473	.597
X2.6	34.70	12.437	.600	.565
X2.7	34.52	15.668	.309	.669
X2.8	34.73	15.681	.415	.667
X2.9	34.66	14.251	.541	.649
X2.10	34.52	15.825	.325	.662

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	10

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

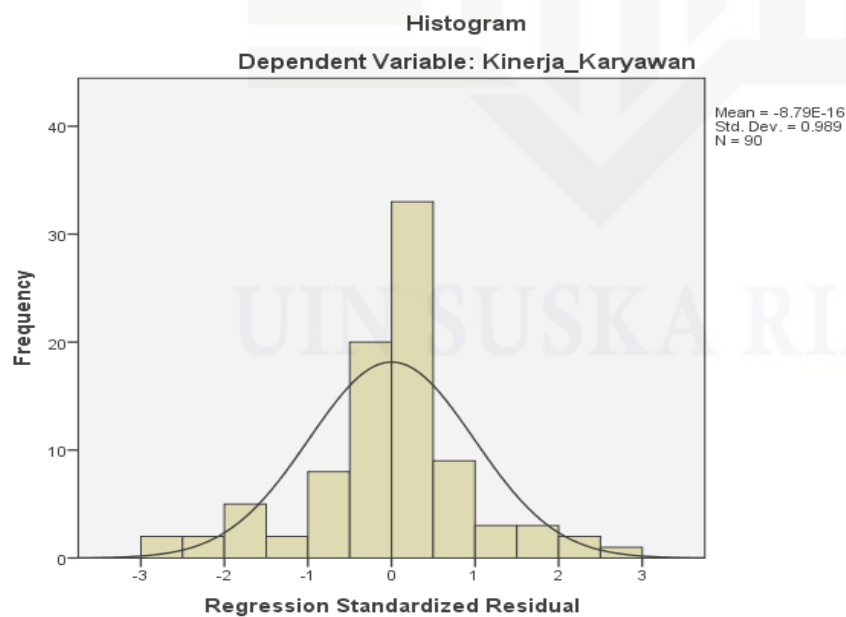
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	34.84	23.998	.603	.868
Y2	35.22	25.119	.623	.867
Y3	35.26	23.114	.747	.856
Y4	34.77	25.215	.590	.869
Y5	34.99	26.416	.521	.874
Y6	35.06	23.738	.636	.865
Y7	35.18	25.114	.579	.869
Y8	35.30	24.302	.628	.866
Y9	35.10	23.394	.650	.864
Y10	35.09	26.217	.485	.876

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	10

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

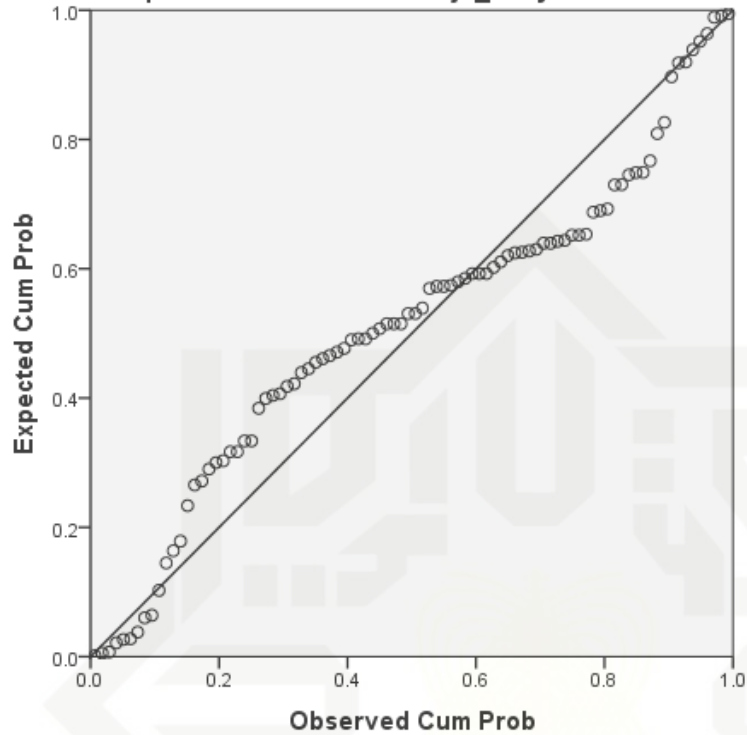


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja_Karyawan



b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

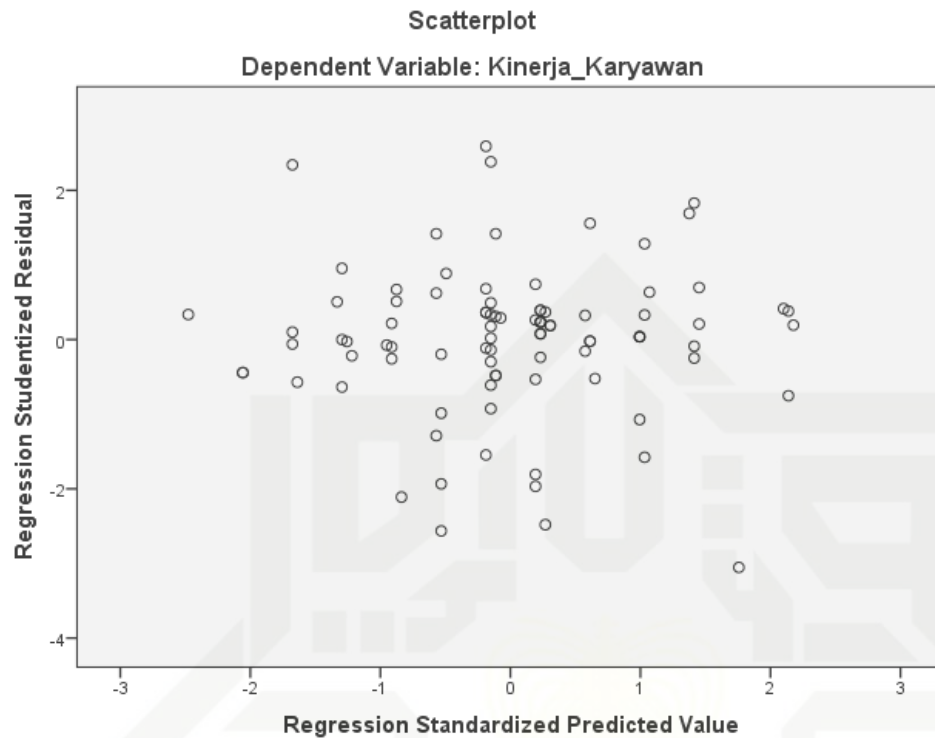
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengalaman Kerja	.184	5.448
	Lingkungan Kerja	.184	5.448

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Heteroskedastisitas



d. Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.562 ^a	.513	.505	6.376	2.061

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	17.106	6.577	
	Pengalaman Kerja	.942	.787	.665
	Lingkungan Kerja	.708	.779	.516

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.513	.505	6.376

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.106	6.577		8.053	.000
	Pengalaman Kerja	.942	.787	.665	2.274	.002
	Lingkungan Kerja	.708	.779	.516	3.201	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	618.865	2	81.978	9.049	.000 ^b
	Residual	3536.500	87	40.649		
	Total	5166.456	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Yang Cipta dan Undang-Undang
Ditandatangani sebagai bagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Un.04/F.VII/PP.00.9/1350/2020

Biasa

Pekanbaru, 4 Maret 2020 M

9 Rajab 1441 H

Bimbingan Skripsi

Kepada

Yth. Ulfiah Novita, SE, M.Si

Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

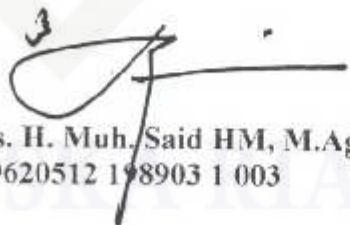
Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a	: Dedi Iswandi Saputra
NIM	: 11571103204
Jurusan	: Manajemen
Semester	: X (Sepuluh)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,


Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية الاقتصاد والعلوم الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampian - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Pekanbaru, 11 Februari 2020 M
16 Jumadil Akhir 1441 H

Un.04/F.VII/PP.00.9/1008/2020

Biasa

Izin Riset

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Dedi Iswandi Saputra
NIM. : 11571103204
Jurusan : Manajemen
Semester : X (Sepuluh)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Sari Buah Sawit Pasaman Barat" Untuk itu kami mohon
kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada
mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang reprodusi sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan untuk keperluan pengikutan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. SARI BUAH SAWIT PMKS ~ KINALI

Alamat : Batch Uba Jorong Langgam Sepakat Nag. Kinali Kec. Kinali, Email : saribuahsawitpmkskinali@gmail.com

Nomor 192/SK/SBS/VI/2020

Lampiran -
Perihal Izin Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
di -
Pekanbaru

Dengan hormat,

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Nomor :
Un.04/F.VII/PP.00.9/1008/2020 tanggal 11 Februari 2020 perihal **Izin Penelitian**.

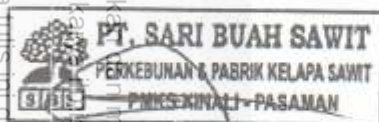
Dengan ini kami terima atas nama :

No.	Nama Mahasiswa	Jenis Kelamin	NIM	Program Studi
1	Dedi Iswandi Saputra	Pria	11571103204	Manajemen

Setelah kami membaca dan mempertimbangkan surat yang Bapak/Ibu kirimkan tersebut, maka bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu atas kesediaan kami menerima mahasiswa yang tercantum di atas untuk melanjutkan **Izin Penelitian** di Perusahaan kami pada bulan Oktober 2020

Demikian surat ini kami sampaikan kepada Bapak untuk dapat di pahami. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Kinali, 02 November 2020



Suryadi
Mill Manager

Tembusan

Cc - File

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© HAK CIPTA MILIKI UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



Nama lengkap Dedi Iswandi Saputra, lahir di Ranting Bamban 02 Agustus 1995. Anak pertama dari tiga bersaudara, anak dari pasangan ayahanda Muhamad Naser dan ibunda Kasmawati. Pendidikan formal yang telah dilalui penulis yakni telah menamatkan sekolah Dasar di SDN 31 Kinali pada tahun 2008. Kemudian melanjutkan ke tingkat SMP 3Kinali dan selesai pada tahun 2011. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke SMAN 1 Kinali dan selesai pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2015 di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dengan jurusan Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Berkat motivasi, semangat, dukungan dan do'a dari orang tua serta orang-orang terdekat, akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi pada jurusan Manajemen. Alhamdulillah, telah di munaqasyahkan pada tanggal 13 Oktober 2021 dan dinyatakan LULUS, serta berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE).

UIN SUSKA RIAU